

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran efektif tidaknya Insentif yang ditunjukkan dari hasil penelitian maka Insentif di bagian marketing PT Telkom Bandung, secara keseluruhan berada pada kategori efektif. Skor rata-rata jawaban responden tertinggi berada pada indikator keadilan eksternal, sedangkan untuk indikator dari keadilan internal memiliki rata-rata pada kriteria yang paling rendah.
2. Gambaran tingkat semangat kerja karyawan pada bagian marketing di PT Telkom Bandung selama ini sudah tinggi. Ukuran dengan kriteria yang paling tinggi terdapat pada indikator kerjasama dengan tim yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dengan tim, sedangkan ukuran dengan kriteria sedang terdapat pada indikator tanggung jawab.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya jika Insentif efektif maka semangat kerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika Insentif tidak efektif maka semangat kerja karyawan akan rendah. Dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini merujuk pada indikator-indikator yang memiliki skor rata-rata yang rendah. Maka saran yang diajukan yakni :

1. Hasil temuan penelitian menunjukkan, Insentif di bagian marketing PT Telkom Bandung sudah efektif tetapi belum mencapai optimal. Dalam hal ini perusahaan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kembali Insentif agar lebih efektif. Sedangkan kondisi internal insentif memiliki skor rata-rata yang masih rendah maka salah satu upaya mengoptimalkan Insentif pada bagian marketing PT Telkom Bandung ini adalah dengan memperhatikan keadilan dalam insentif internal yaitu dengan memberikan insentif sesuai dengan hak karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan cukup tinggi tetapi masih belum sepenuhnya optimal, kondisi demikian minimal dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memperbaiki hal-hal yang masih lemah. Dalam hal tanggung jawab terdapat skor rata-rata yang lebih kecil dari indikator yang lainnya. Merujuk kepada hasil tersebut salah satu upaya untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan adalah dengan memberikan pengawasan dan memberikan contoh yang baik dari atasan untuk datang lebih awal dan datang serta pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, memberikan sanksi bagi karyawan maupun atasan yang datang terlambat meskipun hanya terlambat beberapa menit.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Maka penulis merekomendasikan agar pihak perusahaan atau dalam hal ini Telkom Bandung Bandung untuk mempertahankan dan meningkatkan kembali Insentif. Karena dengan Insentif yang efektif maka hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi maka di harapkan akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan tujuan perusahaan akan cepat tercapai